

# Organização e anti-racismo

## Ferramenta de auto avaliação

Embora a ferramenta a seguir não tenha sido projetada especificamente para a indústria do skate ou organizações do skate social, achamos que seria útil compartilhar com os signatários do Pushing Against Racism como um ponto de partida para autoavaliação dentro de sua organização ou iniciativas comunitárias.

O crédito pelo texto original vai para Thulasy Lettner e o AROC Advisory Group no CommunityWise Resource Centre. Os gráficos foram adaptados pelo Pushing Against Racism.

Use esta ferramenta para ter uma conversa honesta sobre o quão pronta sua organização pode estar para começar a abordar o racismo dentro da própria organização. Onde você está agora? E o que seria necessário para se tornar mais baseado em princípios?

### Inativo

#### Petrificadas

##### Motivação por medo

Organizações petrificadas têm medo de revelar seu racismo passado ou presente, ou medo de fazer a coisa "errada" para lidar com isso. Elas são mantidas no lugar por sentimentos de medo ou vergonha, e seu foco está inteiramente em si mesmas. Dizem que estão "ouvindo e aprendendo", "tendo conversas" ou "não se precipitando nas coisas". Sua falta de ação ou responsabilidade apoia o status quo.

#### Perpetuadoras

##### Motivação de valor

As organizações perpetuadoras dizem que estão alinhadas com os princípios do antirracismo e interseccionalidade, mas confundem entendê-los em teoria com colocá-los em prática. Elas geralmente trabalham a serviço de pessoas marginalizadas e causas como mulheres, migrantes, pobreza e falta de moradia, meio ambiente, etc. Elas sentem que já estão fazendo um bom trabalho e, portanto, evitam reconhecer ou abordar o racismo. Elas veem o antirracismo como incidental ao seu trabalho "real", ou mesmo como uma distração ou ameaça ao seu foco.

#### Performativas

##### Motivação por medo

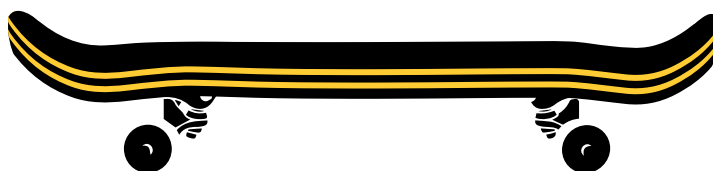
Organizações performáticas têm medo de parecer mal. Elas entram em ação para proteger sua imagem. Elas farão trabalho nas camadas superficiais de sua organização. Em suas comunicações externas, programas, trabalho com a comunidade ou mesmo contratações, mas não estão dispostas a transferir poder ou mudar sua cultura interna. Isso apoia o racismo em vez de interrompê-lo.

### Ativo

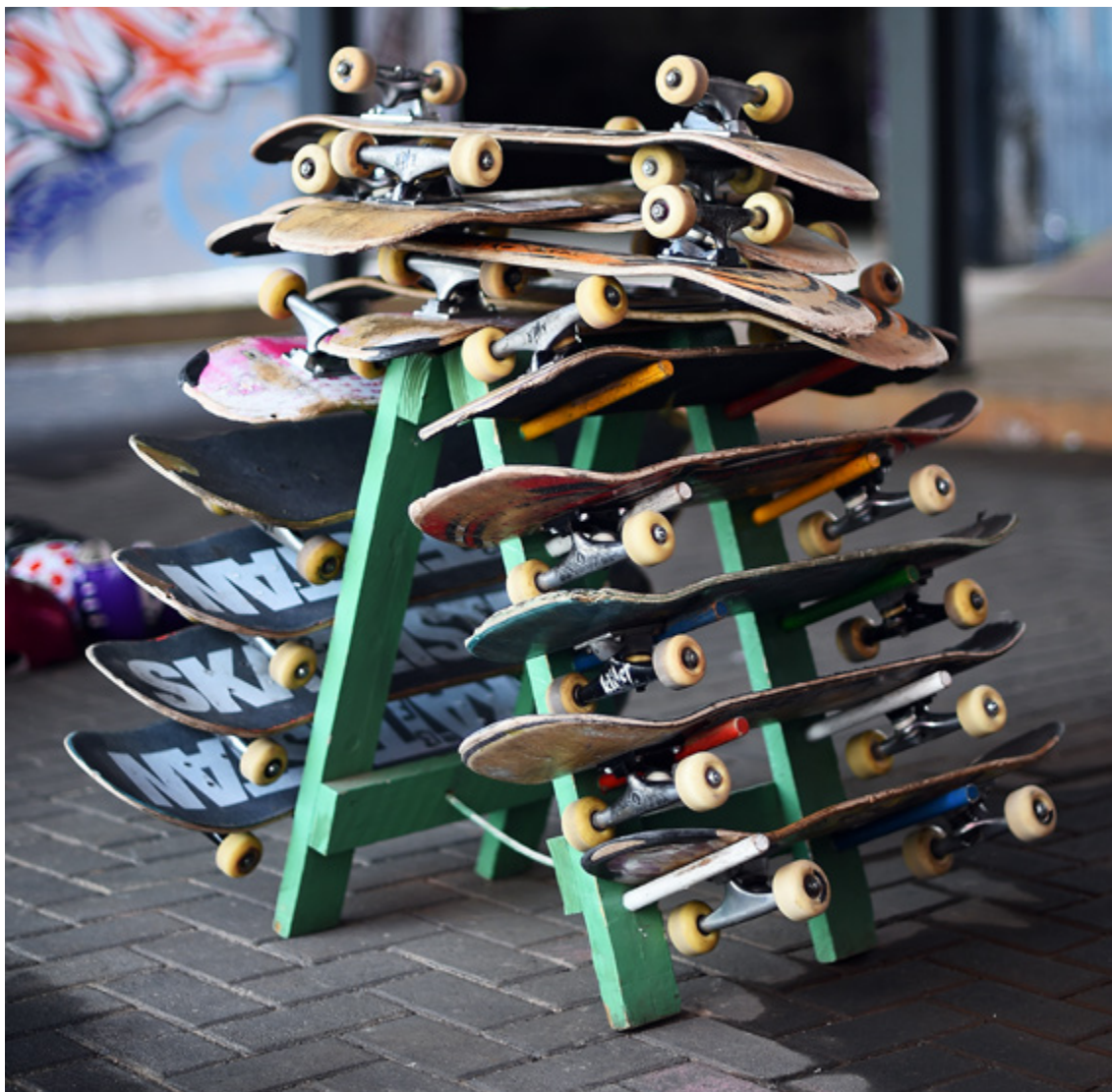
#### Movidas por princípios

##### Motivação por valores

Organizações com princípios estão dispostas a se sentir desconfortáveis ao tomarem medidas antirracistas de maneiras profundas e tangíveis. Elas permanecem responsáveis perante as partes interessadas indígenas, negras e racializadas e suas experiências e prioridades. Elas convidam oportunidades para compartilhar poder em vez de evitá-las. Elas veem esse trabalho como a chave para seu próprio crescimento. Elas podem se mover produtivamente pelos desafios que vêm com a mudança.



## Ferramenta de skate



### Lembrete importante

Embora esta ferramenta possa ajudar você a construir um mapa mais detalhado do antirracismo em sua organização, o ideal é que ela seja preenchida em parceria com as partes interessadas negras, indígenas e racializadas da sua organização. Pode ser um comitê consultivo ou grupos internos de afinidade racial. Na ausência de tais estruturas, isso pode ser preenchido por funcionários de todos os níveis da organização, bem como membros do conselho. Se você for uma equipe totalmente branca, precisa estar ciente de que essas são apenas suas melhores suposições. Isso não substitui uma estrutura e estruturas de responsabilização da comunidade; é apenas uma maneira de começar a procurar lugares para concentrar seus esforços. Você deve construir relacionamentos contínuos de responsabilização e comunicação aberta com suas partes interessadas negras, indígenas e racializadas para saber se o que você está fazendo está realmente abordando o racismo que elas enfrentam.

# A Estrutura Anti Racista no Skate Organizacional



O Pushing Against Racism pegou emprestado o conceito de "cebola" e o alterou para se encaixar no contexto do skate social usando as camadas de um shape.

Qualquer projeto de skate social pode ser compreendido por meio dessas camadas de um shape, com algumas camadas mais próximas da superfície que são mais fáceis de ver, acessar e mudar, e algumas que são mais profundas e que levam mais tempo e esforço para mudar.

Abordar o racismo nas camadas superficiais, embora significativo e de longo alcance, pode obscurecer ou até mesmo impedir mudanças que precisam acontecer mais profundamente. O racismo precisa ser abordado em várias, se não em todas as camadas, para criar uma mudança organizacional antirracista duradoura. Embora existam restrições externas, contextuais e sistêmicas para esse trabalho, as organizações têm muito controle sobre como as coisas acontecem dentro de seu "skate", e nós o vemos como o local de ação do Pushing Against Racism.

Esta ferramenta foi projetada para ajudar você a dividir o grande problema de abordar o racismo em sua organização em partes menores e mais limitadas. Fazer isso revela a maneira como o racismo está incorporado em nossas estruturas e sistemas organizacionais e não existe apenas em nossos preconceitos e comportamentos individuais.

Sinta-se à vontade para adaptar esta ferramenta e adicionar suas próprias camadas. Este modelo de skate reflete uma estrutura padrão sem fins lucrativos, e a sua pode não parecer exatamente a mesma. O importante é reconhecer a importância da mudança em todas as camadas da sua organização, não apenas nas mais visíveis.

Sugerimos que você imprima cópias do modelo (uma para cada camada do seu modelo de skate). No topo de cada slide ou página, escreva o nome dessa camada. Por exemplo, Comunicações Externas ou Avaliação. Concentrando-se em uma camada por vez, use notas adesivas virtuais para registrar suas ideias para cada caixa no modelo.

## Exemplo

### Contratando

Nome da camada

#### O que nós fizemos?

Declaração de não discriminação no Anúncio de emprego

Chamado de emprego publicado de forma pública

Comitê de Contrato racial diversificado

#### O que está funcionando?

CrITÉRIOS objetivos de contratação

Experiência equivalente aceita

#### O que mudar?

Implementação de Estratégias de redução de vies

Fornecer as perguntas da entrevista com antecedência

Transparência financeira e listas de pagamentos públicas

### Caixa 1

O que fizemos: Nesta caixa, liste as coisas que você está fazendo ou fez anteriormente para abordar o racismo. Lembre-se de que isso é sobre trabalho que acontece em um nível organizacional, não atividades individuais realizadas pela equipe em um nível pessoal.

### Caixa 2

O que está funcionando: Escreva nesta caixa quando seu impacto pretendido foi realizado. Você tem evidências para validar o impacto do seu trabalho antirracismo em nas partes interessadas, negros, indígenas e minorias?

### Caixa 3

O que mudar: Liste as áreas para focar e também perguntas para mais investigação e pesquisa. Você não saberá necessariamente como poderia fazer melhor ou o que precisa mudar; as pessoas interessadas, negros, indígenas e minorias saberão. Busque estudar os termos a seguir como complemento desta ferramenta como para refinar seu entendimento sobre anti racismo organizacional.

Nome da camada

O que nós fizemos?

O que está funcionando?

O que mudar?

Nome da camada

O que nós fizemos?



O que está funcionando?

O que mudar?



P U S H I N G



AGAINST RACISM

## Compromisso de combate ao racismo no skate

Pushing Against Racism (PAR) é liderado por uma coalizão de organizações focadas em skate ao redor do mundo, que lançaram o Commitment To Anti-Racism in Skateboarding em maio de 2021 e o PAR fomento anual para apoiar maior diversidade e inclusão no skate em todo o mundo. O PAR é coordenado pela Goodpush Alliance do Skateistan.

[www.goodpush.org/antiracism](http://www.goodpush.org/antiracism)

